

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang)**

Fairuz Tito Milzam<sup>1</sup>, Rr. Hawik Ervina Indiworo<sup>2</sup>, Rita Meiriyanti<sup>3</sup>

Universitas PGRI Semarang

**Corresponding Author:** Fairuz Tito Milzam [fairuztitom@gmail.com](mailto:fairuztitom@gmail.com)

---

### **Article info**

*Kata Kunci:* Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Kinerja

*Received :* 02 Juni

*Revised :* 12 Juni

*Accepted:* 22 juni

©2022 Milzam, Indiworo, Meiriyanti:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 2,204 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,031. Terdapat pengaruh positif antara variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang dapat dilihat secara parsial dengan nilai t-hitung sebesar 6,126 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Dukungan Sosial (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) yang dapat dilihat secara parsial dengan nilai t-hitung sebesar 0,347 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,730. Terdapat pengaruh positif antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat secara simultan dengan nilai f hitung sebesar 27,776 sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,000.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting keberadaanya untuk sebuah instansi, baik pemerintah dan swasta. Karena selain menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan, juga bertanggung jawab untuk membentuk perilaku yang menguntungkan individu untuk mencapai hasil terbaik di sebuah instansi. Didalam suatu instansi ini pastinya memiliki atasan dan bawahan, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan diperlukannya kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial karena faktor-faktor ini dapat memastikan pekerjaan pegawai yang baik, yang pasti akan memiliki dampak positif untuk sebuah instansi.

Menurut Simamora (2002), Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, mereka akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi terkait dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum, dan etis. Dalam hal ini berarti kinerja yang maksimal dan optimal dari pegawai akan memudahkan instansi dalam memenuhi sebuah tujuan yang sudah ditentukan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah Kualitas Kehidupan Kerja. Menurut Wibowo (2017), upaya memaksimalkan kualitas kerja pada suatu instansi dapat meningkatkan peran pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun di pemerintahan, pastinya mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, mengharapkan dukungan dari atasannya, dan rekan kerja yang saling mendukung perlu menciptakan sebuah sinergi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah Kecerdasan Emosional. Menurut Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik dalam hubungannya dengan diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang baik akan memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan yang tegas dan tepat bahkan di bawah tekanan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah Dukungan Sosial. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk saling berinteraksi, tidak mungkin bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan fisik atau psikologisnya sendirian. Menurut Shamila dan Sohail (2013), sumber dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan kerja dan atasan. Pengertian Dukungan Sosial oleh Apollo & Cahyadi (2012) adalah bentuk dukungan emosional yang dapat membuat pegawai merasa diperhatikan, dicintai, dan bersyukur, termasuk keadaan emosi dan informasi, juga merupakan bentuk dukungan yang diberikan sebagai sarana individu dan evaluasi positif.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Munandar dan Fuadi (2017), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya Kualitas Kehidupan Kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Berdasarkan penjelasan yang di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang pertama adalah:

**H1 : kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.**

### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hasil penelitian Kumala (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi. Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga adalah:

**H2 : kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.**

### 3. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja

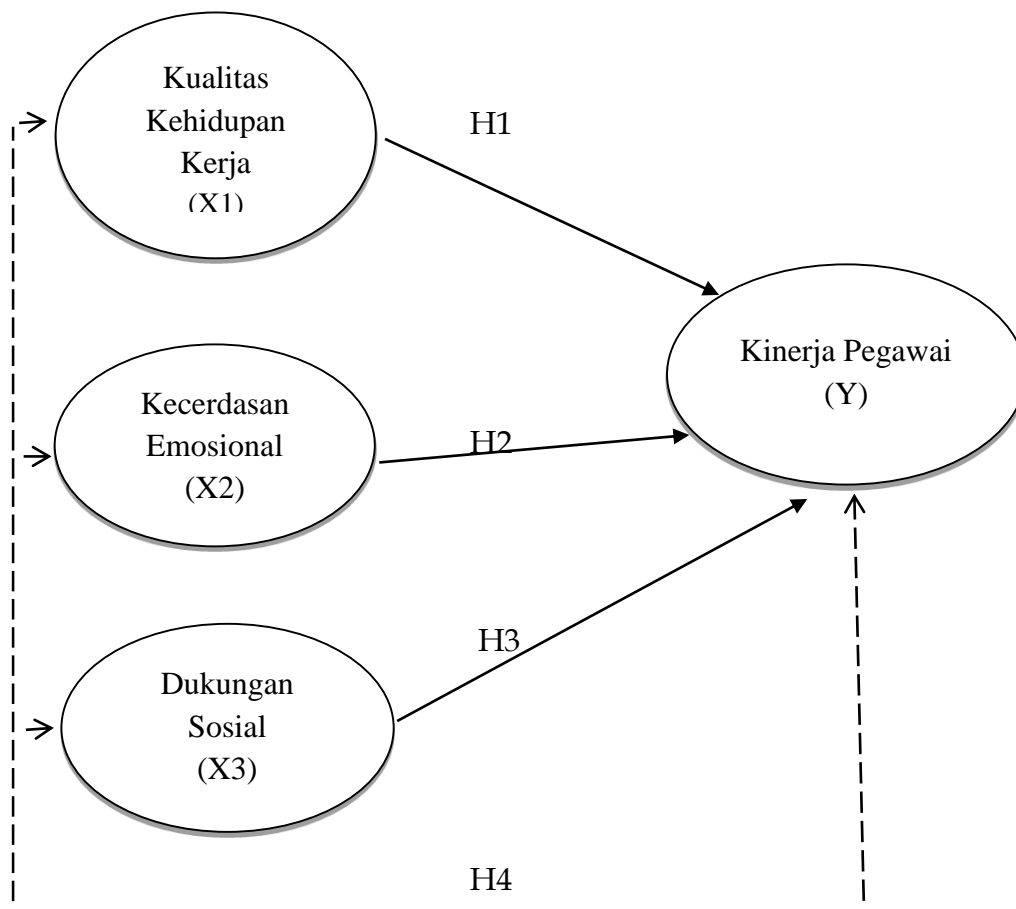
Penelitian yang dilakukan oleh Adnyaswari dan Adnyani (2017) dukungan ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang kedua adalah:

**H3 : dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja.**

### 4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari pada tahun 2018 dengan variabel Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga adalah:

**H4 : kualitas kehidupan kerja, dukungan sosial, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja**



Gambar 1. Kerangka Berfikir

H1: kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2: kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3: dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H4: kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

## METODOLOGI

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2016) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara melalui *google form* yang kemudian link disebarakan melalui media sosial kepada responden yang telah di tentukan. Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain fenomena ini adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Instrumen terdiri dari angket tentang kualitas kehidupan kerja, angket tentang kecerdasan emosional, angket tentang dukungan sosial, dan angket tentang kinerja. Responden diminta untuk memberikan tanda pada setiap

pernyataan yang dipilih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengukuran yaitu dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability* dengan jenis teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jumlah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya yang ada sebanyak 63 orang pegawai.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Instrumen variabel pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 5%. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Validitas (Correlation)	R Tabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,608	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.2	0,543	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.3	0,665	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.4	0,604	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.5	0,586	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.6	0,701	0,248	0.000	<i>Valid</i>
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,633	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.2	0,461	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.3	0,576	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.4	0,336	0,248	0,007	<i>Valid</i>
	X2.6	0,719	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.7	0,737	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.8	0,528	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.9	0,470	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.10	0,455	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Dukungan Sosial (X3)	X3.1	0,702	0,248	0.000
X3.2		0,561	0,248	0.000	<i>Valid</i>

	X3.3	0,278	0,248	0,027	Valid
	X3.4	0,374	0,248	0,003	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,712	0,248	0,000	Valid
	Y.2	0,595	0,248	0,000	Valid
	Y.3	0,780	0,248	0,000	Valid
	Y.4	0,677	0,248	0,000	Valid
	Y.5	0,597	0,248	0,000	Valid
	Y.6	0,821	0,248	0,000	Valid
	Y.7	0,790	0,248	0,000	Valid
	Y.8	0,719	0,248	0,000	Valid
	Y.9	0,751	0,248	0,000	Valid
	Y.10	0,565	0,248	0,000	Valid
	Y.11	0,624	0,248	0,000	Valid
	Y.12	0,645	0,248	0,000	Valid
	Y.13	0,625	0,248	0,000	Valid
	Y.14	0,798	0,248	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 1. diatas, ditunjukkan semua item pernyataan kuesioner bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu lebih dari 0,248 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050 (5%). Maka bisa disimpulkan bahwa semua item pada kuesioner penelitian dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,670	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,721	0,60	Reliabel
Dukungan Sosial (X3)	0,603	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,887	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 2. diatas, variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosioanal (X2), Dukungan Sosial (X3), Kinerja (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60.

c. Uji Deskriptif

Uji statistik deskriptif ini dapat diamati berdasarkan tabel statistik deskriptif dengan melihat hasil pada nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh dari masing-masing variabel sehingga dalam menganalisis data menjadi lebih mudah. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif**

Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Total X1	63	21	30	26,10	2,347
Total X2	63	32	50	41,90	4,161
Total X3	63	11	18	13,65	1,416
Total Y	63	53	74	65,71	6,212
Valid N (listwise)	63				

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 3. diatas, diketahui responden dalam penelitian ini adalah 63 pegawai. Untuk total nilai terendah variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) adalah 21 sedangkan nilai tertingginya adalah 30. Nilai rata-rata Kualitas Kehidupan Kerja (X1) adalah 26,10 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 2,347 artinya nilai rata-rata Kualitas Kehidupan Kerja lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

Diketahui total nilai terendah variabel Kecerdasan Emosional (X2) adalah 32 sedangkan nilai tertingginya adalah 50. Nilai rata-rata Kecerdasan Emosional (X2) adalah 41,90 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 4,161 artinya nilai rata-rata Kecerdasan Emosional lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

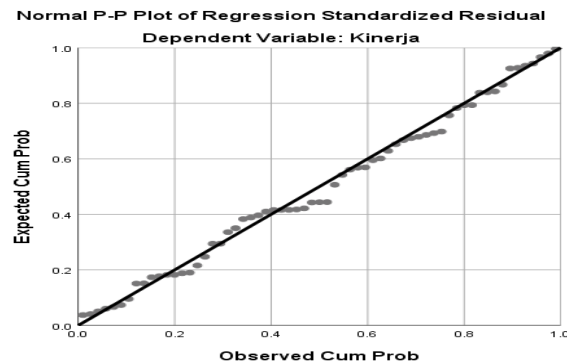
Diketahui total nilai terendah variabel Dukungan Sosial (X3) adalah 11 sedangkan nilai tertingginya adalah 18. Nilai rata-rata Dukungan Sosial (X3) adalah 13,65 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 1,416 artinya nilai rata-rata Dukungan Sosial lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

Diketahui total nilai terendah variabel Kinerja (Y) adalah 53 sedangkan nilai tertingginya adalah 74. Nilai rata-rata Kinerja (Y) adalah 65,71 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 6,212 artinya nilai rata-rata Kinerja lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diukur dengan cara melihat grafik plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut maka menunjukkan pola distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat dari gambar 1. P-Plot diatas, bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi hampir normal. Peneliti juga melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan bahwa hasil uji normalitas itu dinyatakan normal atau tidak dengan memberikan pernyataan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99985718
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.047
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. diatas, diketahui nilai Asymp. Sig (2- tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang sangat kuat antar variabel independen. Untuk menguji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai Tolerance  $< 0,1$  atau VIF  $> 10$  artinya data tersebut dikatakan multikolinearitas. Sebaliknya jika tidak terjadinya multikolinearitas pada penelitian apabila nilai Tolerance  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$ . Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

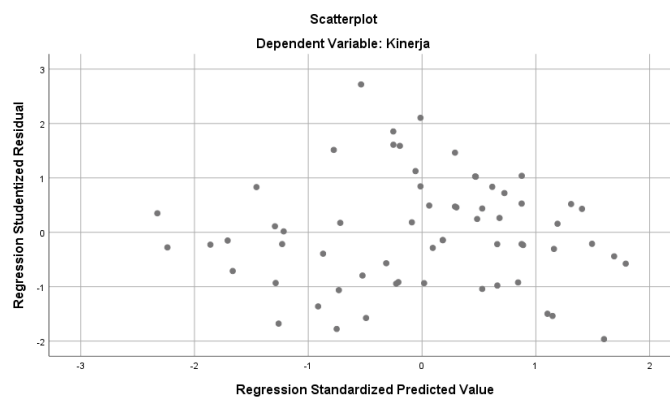
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Variabel X1	0,741	1,350
Variabel X2	0,681	1,468
Variabel X3	0,734	1,363

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 5. diatas, diketahui nilai Tolerance variabel X1, X2, X3  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam sebuah model regresi. Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.



Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 2. diatas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar sehingga pada penelitian ini model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Uji Glejser**

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 6. Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.002	4.013		.997	.323
	Total	-.193	.152	-.189	-1.267	.210
	Total	.034	.089	.059	.381	.705
	Total	.203	.253	.120	.802	.426

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 6. diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja 0,210 > 0,05, variabel Kecerdasan Emosional 0,705 > 0,05 dan variabel Dukungan Sosial 0,426 > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini analisis berganda dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian lebih dari satu. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS 25. Sehingga uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) Terhadap Kinerja (Y). Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Bilangan Konstanta
- B<sub>1</sub>B<sub>2</sub>B<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Kualitas Kehidupan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kecerdasan Emosional
- X<sub>3</sub> = Dukungan Sosial
- e = Kesalahan/Error

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.921	6.804		1.458	.150
	Kualitas Kehidupan Kerja	.568	.258	.215	2.204	.031
	Kecerdasan Emosional	.929	.152	.622	6.126	.000
	Dukungan Sosial	.149	.429	.034	.347	.730

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 7. persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,921 + 0,568X_1 + 0,929X_2 + 0,149X_3 + e$$

Dari persamaan diatas, bisa disimpulkan bahwa:

- 1) Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, untuk setiap kenaikan 1 kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 0,568.
- 2) Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,929 menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, untuk setiap kenaikan 1 kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 0,929.
- 3) Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel Dukungan Sosial (X3) sebesar 0,149 menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, untuk setiap kenaikan 1 kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 0,149.

#### b. Uji T

Uji t pada dasarnya ditunjukkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.921	6.804		1.458	.150		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.568	.258	.215	2.204	.031	.741	1.350
	Kecerdasan Emosional	.929	.152	.622	6.126	.000	.681	1.468
	Dukungan Sosial	.149	.429	.034	.347	.730	.734	1.363

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 8. diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,031 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,204 > 2,001 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
- 2) Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 6,126 > 2,001 maka H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
- 3) Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai signifikan sebesar 0,730 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,347 < 2,001 maka H0 diterima dan Ha3 ditolak artinya variabel Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

### c. Uji F

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1400.928	3	466.976	27.776	.000 <sup>b</sup>
	Residual	991.929	59	16.812		
	Total	2392.857	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional						

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan nilai f hitung sebesar  $27,776 > 2,76$  artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja.

**d. Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai  $R^2$  artinya semakin baik hasil model regresi tersebut dan apabila nilainya semakin mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara sempurna. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.564	4.100
a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 10. diatas diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau Adjusted R Square sebesar 0,564 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas, diketahui nilai signifikan untuk uji hipotesis pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,204 > t$  tabel  $2,001$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja pada pegawai maka semakin tinggi juga Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Faizal dan Priyono (2019) bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sejalan selanjutnya yang dilakukan oleh Setiyadi & Wartini (2016) menemukan adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan juga signifikan.

### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas, diketahui nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $6,126 > 2,001$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa seseorang yang dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik kemudian akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik juga karena Kecerdasan Emosional pada seseorang berperan sangat penting dalam kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Lia, Onsardi dan Sri Ekowati (2020) bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sejalan selanjutnya yang dilakukan oleh Supriadi dan Sefnedi (2017) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas, diketahui nilai signifikan sebesar  $0,730 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $0,347 < 2,001$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak artinya variabel Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini disebabkan kurangnya kedekatan antar sesama pegawai terutama untuk pegawai bagian yang lain di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fitri (2019) dimana Dukungan Sosial tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sejalan selanjutnya yang dilakukan oleh Ramadhani (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji f yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji f yang sudah dilakukan diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sedangkan nilai f hitung sebesar  $27,776 > 2,76$  maka dapat dikatakan bahwa hipotesis H4 diterima yang berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,564 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan. Melalui penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja secara simultan yang didasari oleh nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 2,204 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,031.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 6,126 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Dukungan Sosial (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 0,347 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,730.
4. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat secara simultan dengan nilai f hitung sebesar 27,776 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000.

#### **Rekomendasi**

Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja agar pegawai merasa diperhatikan sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal bagi dinas tersebut serta meningkatkan kecerdasan emosional bagi pegawai jika kecerdasan emosional pegawai baik maka kualitas kinerjanya akan meningkat dan meningkatkan dukungan sosial bagi para pegawai karena dukungan yang diberikan dari atasan dan sesama pegawai akan berdampak untuk kualitas kinerja dari sebuah dinas.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memberikan variabel lain seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan menggunakan responden atau objek penelitian yang berbeda serta memanfaatkan metode penelitian yang lain seperti SmartPLS sehingga lingkup untuk penelitian ini menjadi lebih luas.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Pennulis berterimakasih kepada orangtua dan seluruh pihak yang mendukung penelitian ini, terutama ibu Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M., dan ibu Rita Meiriyanti, S.E., M.M yang telah membimbing penulis dengan sabar sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apollo & cahyadi, andi. (2012). (n.d.). Konflik peran ganda perempuan menikah yang diri., bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian 2012, jurnal widya warta no. 02 vol 0854-1981 juli.
- Cascio, f., w. 2006. (n.d.-b). Managing human resources. Colorado: mc graw -hill
- Goleman, d. (2016). (n.d.). Emotional intelligence: kecerdasan emosional. Utama., jakarta: pt. Gramedia pustaka.
- Cooper, r. K. & sawaf, a. 2002. (n.d.). Kecerdasan emosional dalam gramedia, kepemimpinan dan organisasi. Jakarta : pt.
- Sari, I. A., onsardi, & ekowati, s. (2020). "pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pt. Bni syariah bengkulu." Jurnal manajemen modal insani dan bisnis (jmmib), 1(1), 79-88. Www. Jurnal.imsi.or.id
- Ghozali, i. (2018). (n.d.). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25. Semarang: badan undip, penerbit.
- Ghozali, i. 2016. (2016). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss. In semarang university press (issue april 2012).
- Goleman, d. (2016). (n.d.). Emotional intelligence: kecerdasan emosional. Utama., jakarta: pt. Gramedia pustaka.
- Rafidi m. Noor, nurliana, umar nafi, jonny hutasoit, j. S. R. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten labuhanbatu. 3(2), 189-201.
- Ramadhani, f. A. (2019). (n.d.). Pengaruh dukungan sosial dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran pdam surya sembara kota surabaya. Jurnal ilmu manajemen, 7(2), 410-418.
- Ratnasari sri, langgeng, supardi, & nasrul, h. W. (n.d.). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan journal of applied business administration 2020
- Hasmalawati, n., & hasanati, n. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan industri kecil. Mediapsi, 3(2), 1-9.
- Kalonio, g., mandey, s., & lengkong, v. P. (2019). (n.d.). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri terhadap manajemen stres dan peningkatan kinerja karyawan hotel mercure manado. Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi, 7(3).

- Priyono, a. A. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: jurnal pendidikan guru madrasah ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. [Https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179](https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179)
- Simamora, h. (2002). (n.d.). *Manajemen sumber stie, daya manusia*. Yogyakarta: ykpn.
- Sugiyono. (2018). (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono (2016). (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d (cetakan ke)*. Bandung: alfabeta.
- Supriadi dan sefnedi (2017). (2017). The effect of emotional intelligence and organizational cynicism on job performance : the role of motivation as mediator, *iosr journal of business and management (iosr-jbm)*, e-issn: 2278-487x, p-issn: 2319-7668. Volume 19, issue 3. Ver. Ii (mar. 2017), pp.
- Wibowo, (2016). (n.d.). *Manajemen kinerja, edisi kelima*, pt.rajagrafindo persada jakarta\_14240.

<https://dinaspmptsp.pemalangkab.go.id/>